

# PIRKANMAALAISEN TERVEYSKESKUKSEN SUUN TERVEYDENHUOLLON HENKILÖKUNNAN TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Pirkko Tähtinen

Opinnäytetyö  
Elokuu 2009

Suun terveydenhuollon koulutusohjelma



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU  
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tekijä(t) TÄHTINEN, Pirkko	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 19.08.2009
	Sivumäärä 43	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus ( ) saakka	Verkkojulkaisulupa myönnetty ( X )
<b>Työn nimi</b> Pirkanmaalaisen terveyskeskuksen suun terveydenhuollon henkilökunnan työssä jaksaminen		
<b>Koulutusohjelma</b> Suun terveydenhuollon koulutusohjelma		
<b>Työn ohjaaja(t)</b> PERNU, Margit RAHUNEN, Eila		
<b>Toimeksiantaja(t)</b>		
<b>Tiivistelmä</b> Monet työyhteisölliset tekijät ovat vaikuttamassa yksittäisen työntekijän työkykyyn ja työhyvinvointiin. Tällaisia asioita ovat muun muassa työstä johtuvat tekijät, työmotivaatio, terveys ja toimintakyky, sekä johtaminen ja esimiestoiminta. Työhyvinvoinnin takia on tärkeää kartoittaa niitä tekijöitä, jotka lisäävät työssä viihtymistä. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää tutkimuksen kohteena olevan suun terveydenhuollon työntekijöiden työssä jaksamista. Tavoitteena on edistää työntekijöiden työhyvinvointia tarkastelemalla työntekijöiden työolosuhteita, työmotivaatiota, terveyttä ja toimintakykyä sekä esimiestoimintaa. Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää ja aineisto kerättiin sähköisesti kyselylomakkeella. Tutkimustuloksista ilmeni, että tutkittu työyhteisö oli suhteellisen hyvinvoiva ja tyytyväinen tilanteeseensa. He olivat myös motivoituneita työssään. Suurin osa työntekijöistä koki kuitenkin kiireen haittaavan työtään. Työpaikan sisäiseen viestintään toivottiin myös parannusta. Tulosten perusteella tuli esille hyviä parannusehdotuksia, joita voidaan hyödyntää työyhteisössä ja jotka lisäävät työhyvinvointia sekä edesauttavat työssä jaksamista.		
<b>Avainsanat (asiasanat)</b> työhyvinvointi, työssä jaksaminen, motivaatio, terveys ja toimintakyky, esimiestoiminta		
<b>Muut tiedot</b>		

Author(s) TÄHTINEN, Pirkko	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 19.08.2009
	Pages 43	Language Finnish
	Confidential ( ) Until	Permission for web publication ( X )
Title  COPING WITH WORKLOAD AMONG ORAL HEALTH CARE PROFESSIONALS IN A HEALTH CARE CENTRE IN PIRKANMAA		
Degree Programme Degree Programme in Oral Hygiene		
Tutor(s) PERNU, Margit RAHUNEN, Eila		
Assigned by		
<p>Abstract</p> <p>Several factors in work community have an impact on functional status and occupational wellbeing of an individual employee. For example work motivation, health, leadership and management are significant issues. It is important to recognize those factors which improve job satisfaction.</p> <p>The aim of this thesis was to describe coping with workload among oral health care professionals. The purpose was to promote occupational well-being by reviewing working conditions, work motivation health and functional status as well as management.</p> <p>The study utilized quantitative methods and the data were gathered by electronic questionnaires.</p> <p>The results showed that work well-being and work satisfaction were evaluated quite high by the target work community. Additionally, the employees were motivated in their job. However, most of the participants experienced that lack of time hindered their working. The internal communication in work community was perceived to insufficient. The findings can be utilized in the work community and they can be used to improve occupational well-being and coping with workload.</p>		
Keywords occupational well-being, coping with workload, motivation, health and functional status, management		
Miscellaneous		

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	5
2 TYÖHYVINVOINNIN OSATEKIJÄT .....	6
3 TYÖKYKYYN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ .....	7
3.1 Työn sisältö ja työolosuhteet .....	8
3.2 Motivaation merkitys työhyvinvoinnissa .....	10
3.3 Terveys ja toimintakyky työhyvinvoinnin edistäjänä .....	11
3.4 Esimiestyö työhyvinvoinnin tukijana .....	12
4 TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVIÄ TUTKIMUKSIA .....	13
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT .....	14
5.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite .....	14
5.2 Tutkimustehtävät .....	15
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	15
6.1 Tutkimusmenetelmä ja tiedonkeruu .....	15
6.2 Tutkimuskohde ja aineiston keruu .....	16
6.3 Aineiston analysointi .....	17
7 TUTKIMUSTULOKSET .....	18
7.1 Työntekijän tyytyväisyys työhön liittyviin seikkoihin .....	18
7.2 Työntekijän työhön liittyvä motivaatio .....	20
7.3 Työntekijän terveyden ja toimintakyvyn tarkastelua .....	22
7.4 Työntekijän tyytyväisyys työpaikan esimiestoimintaan .....	23
7.5 Avoimet kysymykset .....	24
8 POHDINTA .....	25
8.1 Tulosten tarkastelua .....	25
8.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	28
8.3 Tulosten hyödyntäminen .....	29
LÄHTEET .....	30
LIITTEET .....	32
Liite 1. Tutkimuslupa .....	32
Liite 2. Saateviesti kyselyyn osallistuville .....	33
Liite 3. Ensimmäinen muistutus kyselyyn vastaamisesta .....	34
Liite 4. Toinen muistutus kyselyyn vastaamisesta .....	35
Liite 5. Kyselylomake .....	36
Liite 6. TAULUKKO 1. Työntekijän tyytyväisyys työhön liittyviin asioihin .....	39
Liite 7. TAULUKKO 2. Työntekijän työhön liittyvän motivaation arviointia .....	42
Liite 8. TAULUKKO 3. Työntekijän terveyden ja toimintakyvyn tarkastelua .....	44
Liite 9. TAULUKKO 4. Työntekijän kokema tyytyväisyys esimiestoimintaan työpaikalla .....	46

## KUVIOT

KUVIO 1. Työkyvyn talomalli .....	5
KUVIO 2. Tyytyväisyys työhön liittyviin asioihin .....	16
KUVIO 3. Työntekijän työssään kokema motivaatio .....	20
KUVIO 4. Työntekijän terveys ja toimintakyky .....	23
KUVIO 5. Tyytyväisyys työpaikan esimiestoimintaan .....	26

# 1 JOHDANTO

Täydellisen työpaikan kriteerit toteutuvat harvoin ja sen takia stressinhallintakeinot, yleinen työn ja toiminnan kehittäminen sekä työyhteisön ristiriitojen ratkaiseminen ovat tärkeitä yksilön hyvinvoinnin säilyttämisen kannalta. (Rauramo 2004, 37.)

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää kartoittaa niitä tekijöitä, jotka synnyttävät innostusta ja työssä viihtymistä. Se on jokaiselle työyhteisölle arvokasta tietoa, joka on hyvä tuoda kullakin työpaikalla esiin. (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 36.) Rauramon (2004) mukaan sopivassa määrin ilmenevä tyytymättömyys ja kilpailu ovat positiivisia asioita työyhteisölle, sillä ne synnyttävät kriittisyyttä, kehitystä ja voimavaroja muutokseen sekä motivaatiota oman yksilöllisen kehityksen ja työhyvinvoinnin seuraamiseen. (Rauramo 2004, 33.)

Monet työyhteisölliset tekijät ovat vaikuttamassa yksittäisen työntekijän työkykyyn ja työhyvinvointiin. Tällaisia asioita ovat muun muassa johtaminen ja esimiestoiminta, työn organisointiin liittyvät tekijät, työpaikan vuorovaikutussuhteet, työilmapiiri sekä työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa ja kehittyä työssään. (Riikonen, Tuomi, Vanhala & Seitsamo 2003, 12.)

Määräaikaiset työsuhteet eli pätkätyöt heikentävät työntekijän työhyvinvointia. Pätkätyö vaatii työntekijältä hyvää sopeutumiskykyä ja uusien asioiden nopeaa omaksumista (Kaivola & Launila 2007, 15). Vakinaiseen työntekijään verrattuna pätkätyöläisen on hankalampi suunnitella tulevaisuutta ja taloudellinen epävarmuus on voimakkaammin läsnä arjessa. Hän kokee myös turvattomuuden tunnetta joutuessaan elämään jatkuvasti epävarmassa tilanteessa. (Lehto, Sutela & Miettinen 2006, 243.) Hyvässä työyhteisössä työnantajan tulisi huolehtia siitä, että työolosuhteet ovat asiallisia ja työsuhteet olisivat voimassa toistaiseksi. (Virtanen 2005, 218.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia suun terveydenhuollon työntekijöiden työssä jaksamista. Aihetta ei ole aikaisemmin tutkittu heidän työyhteisössään. Kiin-

nostuin aiheesta, koska olen itse työskennellyt pitkään hammashoitajana ja tiedän kuinka paljon tämän alan työ saattaa kuluttaa voimavaroja.

Tutkimuksen kohteena olevassa työyhteisössä on tapahtunut viime aikoina runsaasti muutoksia henkilökunnan sisällä. Vanhoja työntekijöitä on lähtenyt ja uusia on tullut tilalle. Osa henkilökunnasta tekee osa-aikaista työviikkoa ja on jäämässä eläkkeelle muutaman vuoden päästä. Lisäksi yleisen laman vaikutukset ja säästöt tuntuvat myös heidän työyhteisössään, joten tutkimuksen aihe tuntui ajankohtaiselta.

Tutkimuksen menetelmänä on käytetty kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta.

## 2 TYÖHYVINVOINNIN OSATEKIJÄT

Työhyvinvointi on määritelty ihmisen työssään kokemaksi hyvinvoinniksi, joka ilmenee muun muassa työtyytyväisyytenä ja työn ilona. (Hyrkkänen 2005, 33.) Esimerkiksi työnhallinta, osaaminen, paineensietokyky, sosiaaliset suhteet ja elämäntilanne kuuluvat yksilöllisiin tekijöihin, jotka vaikuttavat työssä koettuun hyvinvointiin. Näiden lisäksi myös työolotekijöillä, kuten työyhteisön sosiaalisilla suhteilla, työn sisällöllä ja työympäristöllä on hyvinvoinnin kokemisessa merkittävä osuus. Työhyvinvointi on vaarassa silloin, kun työntekijän voimavarat ja työn vaatimukset ovat pitkäkestoisesti keskenään epätasapainossa. Samoin myös silloin, mikäli työntekijän odotukset ja työn tarjoamat mahdollisuudet eivät kohtaa. (Hyrkkänen ym. 2005, 33-34.)

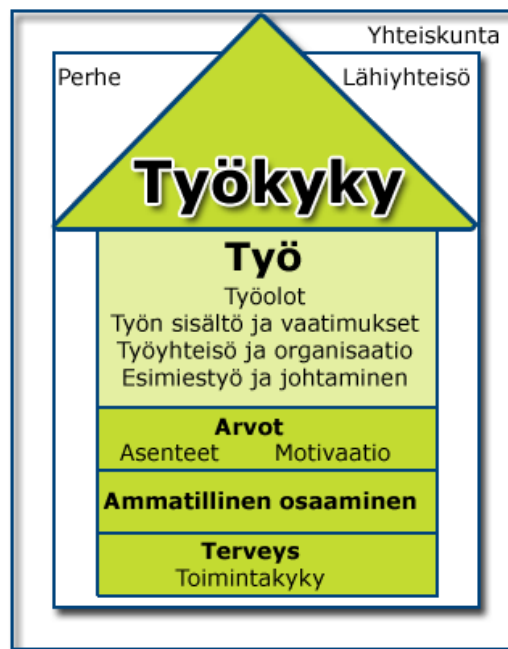
Työhyvinvointi on peräisin työstä ja sen seurauksista. Hyvin tehty työ sekä toimiva työyhteisö tuottavat työhyvinvointia. Oleellisinta työhyvinvoinnissa on työn ja ihmisen välinen suhde. Työhyvinvointi ei ole täydellinen hyvinolontila, vaan organisaatio ja työntekijä pystyvät myös sietämään kohtalaisesti vastoinkäymisiä ja epävarmuutta. Myös ristiriidat ovat normaaleja ilmiöitä ja ne selvitetään välittömästi. (Kaivola ym. 2007, 128-129.) Hyvinvoivaan työyhteisöön kuuluu keskeisenä asiana toisten ihmisten kunnioitus. Se näkyy suhtautumisessa työtovereihin ja myös työyhteisön jäsenten suhtautumisena yhteistyökumppaneihin sekä organisaation palveluja käyttäviin asiakkaisiin. (Virtanen 2005, 205.)

Työyhteisön hyvinvoinnin ylläpitämisestä on vastuussa sekä yritys että työntekijä itse. Vastuuta ei voi säilyttää pelkästään työnantajalle. Jokaisen oma halu henkilökohtaisen hyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä on yhtä tärkeä kuin työnantajankin toimet asian hyväksi. (Ojala & Ahonen 2003, 24.)

Tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnilla tarkoitetaan Ilmarisen työkykymallin mukaista lähestymistapaa. Olen nostanut tähän tutkimukseen mielestäni sopivimmat osa-alueet lähempään tarkasteluun. Nämä ovat: itse työhön liittyvät asiat, motivaatio, terveys ja toimintakyky sekä esimiestyö ja johtaminen.

### 3 TYÖKYKYYN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

Juhani Ilmarisen (2007) mallin mukaan työkykyä voidaan kuvata talon muodossa. Se rakentuu neljästä eri kerroksesta. Kolme alimmaista kerrosta kuvaavat ihmisen henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros työtä ja työoloja. (Työterveyslaitos/Sosiaali- ja terveysministeriö 2007.)



KUVIO 1. Työkyvyn talomalli (Työterveyslaitos/Sosiaali- ja terveysministeriö 2007.)

Talon perustana ovat **terveys ja toimintakyky**. Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky yhdessä terveyden kanssa muodostavat työkyvyn perustan. Talon toisessa kerroksessa on **ammattillinen osaaminen**. Tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen on tärkeää nykypäivänä. Kolmannessa kerroksessa ovat **arvot, asenteet ja motivaatio**. Tämä kerros toimii kohtauspaikkana ihmisen työelämän ja muun elämän yhteensovittamisessa. Omilla asenteilla on tutkitusti merkittävä vaikutus työntekoon. Mielekäs ja sopivasti haasteellinen työ vahvistaa työkykyä. Itse **työ** on talon neljännessä kerroksessa. Tähän sisältyvät työ, työolot, työyhteisö ja organisaatio. Myös esimiestyö ja johtaminen kuuluvat tähän kerrokseen. (Työterveyslaitos/Sosiaali- ja terveysministeriö 2007.)

Työkykytalon toiminnan edellytyksenä on, että talon kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Työ ja ihmisen voimavarat täytyvät olla keskenään tasapainossa. Neljäs kerros eli työ ei saa käydä liian raskaaksi, muuten talon alemmat kerrokset eivät kestä. Talon kaikki kerrokset vaativat jatkuvaa kehittämistä työelämän aikana. Työntekijä vastaa omista voimavaroistaan työnantajan ja esimiehen ottaessa vastuun työstä sekä työoloista. (Työterveyslaitos/Sosiaali- ja terveysministeriö 2007.)

Perheen, sukulaisten ja ystävien verkostot kuuluvat olennaisena osana työkykytalon vaikutuspiiriin. Ihmisen työkykyyn vaikuttavat lisäksi yhteiskunnan säännöt ja rakenteet. Voidaankin sanoa vastuun yksilön työkyvystä jakautuvan sekä yksilön, yrityksen että yhteiskunnan kesken. (Työterveyslaitos/Sosiaali- ja terveysministeriö 2007.)

### ***3.1 Työn sisältö ja työolosuhteet***

Sekä työn määrä että laatu vaikuttavat siihen, kuinka rasittavaksi työ koetaan. Ihmisen olisi tärkeää kokea, että hän hallitsee työnsä. Hallinnan tunne tulee siitä, että työtä on sopivasti ja se tarjoaa tekijälleen sekä haasteita että virikkeitä. (Waris 2001, 19.)

Hyvinvoiva työntekijä voi hyvin sekä henkisesti, fyysisesti että sosiaalisesti. Ainoastaan terve ja hyvinvoiva työntekijä kykenee sellaisiin suorituksiin työelämässä, jotka hyödyttävät asiakkaita, organisaatiota ja häntä itseään. Työn mielekkyyden lisääminen on helpoimpia keinoja työhyvinvoinnin lisäämiseen. Ihannetilanne olisi se, että jokai-



nen saisi työskennellä sellaisessa tehtävässä, jonka kokee omakseen. Työn tulisikin sisältää sellaisia haasteita, että ihmisen mielenkiinto syttyisi ja hän kokisi olevansa pätevä ja osaava työntekijä sekä itsensä että työkavereiden mielestä. (Juuti ym. 2002, 64, 68.) Työyhteisön hyvinvoinnin takana ovat hyvä työyhteisö ja haasteellinen työ. (Ilmarinen & Mertanen 2005, 85.) Liiallinen kuormitus on tekijä, joka heikentää työntekijän mielekkyyttä ja sen takia sopiva työn määrä olisikin tavoiteltava tilanne. (Antila 2006, 69.)

Työolosuhteet ovat vuosien saatossa muuttuneet työpaikoilla ja esimerkiksi tietotekniikka on tullut jäädäkseen lähes jokaiselle työpaikalle. Kaikille muutos ei ole helppo ja monet työntekijät ovat joutuneet opettelemaan uusia taitoja ja täydentämään ammatitaitoaan myös tietokoneen käsittelyssä. Tämä saattaa aiheuttaa ylimääräistä stressiä, mikäli uudet ohjelmat tuntuvat hankalilta käyttää. (Julkunen 2003, 168-169.) Toisaalta työn tekeminen on myös helpottunut tietokoneiden ja muiden erilaisten apuvälineiden myötä. (Virtanen 2005, 34.)

Fyysisen työympäristön kannalta on tärkeää, että työtilat ovat asianmukaiset työhön ja henkilökuntaan suhteutettuna. Käytössä olevien laitteiden ja työvälineiden tulisi olla sellaisia, etteivät ne vaaranna turvallista ja terveellistä työntekoa. Erilaisista koneista ja hälinästä syntyvä melu voi aiheuttaa keskittymisvaikeuksia ja altistaa kuulovammoille. Tarvittaessa olisi käytettävä kuulosuojaimia. (Waris 2005, 20-21.) Valaistuksella on myös tärkeä osuus viihtyvyyden, työmotivaation ja työtuloksen kannalta. Työilman puhtauden lisäksi myös happipitoisuus on työviihtyvyyden ja työsuorituksen kannalta tärkeä huomioitava seikka. Koneellisella ilmastoinnilla tai työtilojen riittävällä tuuletuksella on pyrittävä huolehtimaan sopivasta ilmanlaadusta. (Waris 2005, 22.)

Ergonomialla pyritään parantamaan ihmisen ja toimintaympäristön välistä suhdetta ja hyvinvointia. Työergonomian avulla työympäristö ja työvälineet pyritään saada vastaamaan työntekijän tarpeita. Tavoitteena tällä toiminnalla on työhyvinvoinnin ja työn tehokkuuden optimointi. Työergonomia pohjautuu fysiologiaan, psykologiaan, organisaatiopsykologiaan ja lääketieteeseen. (Rauramo 2004, 95.) Varsinkin työpisteen hyvä ergonominen suunnittelu tekee helpommaksi työn tekemisen ja lisää työssä viihtyvyyttä sekä parantaa työn tuottavuutta. (Waris 2001, 21.)

Istumatyö kuormittaa elimistöä liian yksipuolisesti ja staattisessa lihastyössä lihas on jännittyneenä pitkään, jolloin lihaksen hapen- ja ravinnonsaanti vaikeutuu. Seisominen ja liikkuminen sekä taukojen merkitys onkin tärkeä huomioida tällaisessa työssä. On muistettava, että vaikka työpiste olisi ergonomisilta ominaisuuksiltaan huippuluokkaa, se ei silti yksinään riitä takaamaan hyvinvointia työssä. (Rauramo 2004, 98–100.)

Työturvallisuus on työhyvinvoinnin alue, jota on pitkään ohjattu lainsäädännöllä ja määräyksillä. Työturvallisuus on kuitenkin usein myös asennekysymys, joka liittyy jokaisen henkilökohtaiseen vastuuntuntoon itsestään, työkavereistaan ja asiakkaistaan. Koulutus ja tieto siitä miten toimitaan turvallisesti, ovat välttämättömiä. Työturvallisuuteen kuuluu myös se, että työntekijät kokevat olonsa henkisesti turvallisiksi ja tuntevat kuuluvansa johonkin yhteisöön. (Ojala & Ahonen 2003, 141.) Turvallinen työyhteisö on myös tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen. Siellä on hyvä tiedonkulku ja mielekkäät työtehtävät sekä kannustava ja positiivinen ilmapiiri. (Rauramo 2004, 81.)

### ***3.2 Motivaation merkitys työhyvinvoinnissa***

Hirvihuhta & Litovaara (2003) määrittelevät motivaatiota seuraavalla tavalla: mitä kiinnostavammalta ja hyödyllisemmältä tavoite tuntuu, mitä todennäköisempää sen toteuttaminen on ja mitä kiinnostavampaa tavoitteeseen tähtäävä tekeminen on sekä mitä enemmän pystyy itse vaikuttamaan lopputulokseen, sitä motivoivammalta tekeminen tuntuu.

Motivaatiolla voidaan myös tarkoittaa eri elementeistä koostuvaa järjestelmää, joka ohjaa käyttäytymistä ja määrittelee miten ihminen pyrkii toteuttamaan tavoitteensa. Motivaatio voidaan jakaa sekä sisäiseen että ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio koostuu ihmisen arvoista ja psykologisista tarpeista ja ulkoinen motivaatio työn tekemisestä seuraaviin palkkioihin ja rangaistuksiin. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 26-27.) Työhön liittyvät motiivit kumpuavat työstä. Sisäiset motiivit ovat pitkäkestoisia ja työ, joka vastaa työntekijän kiinnostuksen kohteita, onkin perustana pitkäkestoiselle työmotivaatiolle. (Juuti & Vuorela 2002, 67.)

Työstä saatava palaute vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen. Palautteen antaminen vaatii vuorovaikutustaitoja sekä palautteen antajalta että vastaanottajalta. (Tuomi-vaara ym. 2005, 55.)

Suomalaisessa kulttuurissa positiivisen palautteen antaminen on niukkaa. Sanotaankin, että ”*suomalaisessa työpaikassa ainoa tapa tietää tehneensä työnsä hyvin on se, ettei kukaan käy haukkumassa.*” (Aalto 2002, 48.) Motivaation ja työviihtyvyyden kannalta positiivisen palautteen antamisella on suuri merkitys työntekijälle, koska kannustava palaute parantaa työssä jaksamista. Myös korjaavalla palautteella eli niin sanotulla kritiikillä on tärkeä osa kehittyvässä työyhteisössä. Täytyy kuitenkin muistaa, että sen antaminen on taitolaji. Korjaavaa palautetta on annettava rakentavasti, että yhteistyö paranisi ja keskinäinen luottamus kasvaisi. (Aalto 2002, 48.) Oikealla tavalla annettu palaute vahvistaa toivottavana pidettävää käytöstä, huomioi työntekijän vahvat puolet ja onnistumiset sekä tuo esiin kehittymistarpeet käyttäytymisen ja taitojen alueella. (Silvennoinen ym.2006, 60)

### **3.3 Terveys ja toimintakyky työhyvinvoinnin edistäjänä**

Työkyvyn ja hyvinvoinnin peruspilarina voidaan pitää hyvää terveyttä. Suomalaisten elämäntapatekijät ovat kehittyneet terveyttä edistävään suuntaan lukuun ottamatta ylipainaisuuden lisääntymistä, alkoholin käytön yleistymistä ja huomattavaa tupakoivien osuutta väestöstä. (Ojala & Ahonen 2003, 11–12.)

Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi, jaksaminen sekä toimintakyky ovat toisiinsa liittyviä käsitteitä. Työntekijän kokemus omasta työkyvystään ennakoii yleensä luotettavasti hänen selviytymisen työtehtävissään. Ihminen voi silloin hyvin, kun hänen taitonsa ja työn asettamat vaatimukset ovat keskenään tasapainossa. Tasapainon huomattava heiluminen joko yli- tai alikuormituksen suuntaan kuluttaa ihmiseltä voimavaroja ja vähentää terveyttä. (Leskinen 2000, 8-9.)

Toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä selviytyä niistä vaatimuksista, jotka hänelle asetetaan sekä työssä että kotona. Ihmisen toimintakyky muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta alueesta. Terveysteen ja toimintakykyyn vaikuttavat muun muassa elintavat. Ihmisen perimällä, työllä, elintavoilla ja sosioekonomisella asemalla on merkitystä terveyteen ja toimintakykyyn. Fyysinen toimintakyky voi heiketä iän

mukanaan tuomien sairauksien myötä, mutta siitä huolimatta terveys ja toimintakyky voivat säilyä hyvänä pitkälle vanhuusikään saakka. (Työterveyslaitos/Toimintakyky ja terveys 2006.)

### **3.4 Esimiestyö työhyvinvoinnin tukijana**

Johtajuus on esimiehen ja työntekijän välistä vuorovaikutusta. Se voidaan nähdä yhteisöllisenä prosessina, jossa näkyy koko työyhteisön vuorovaikutuksen summa. (Kaivola ym. 2007, 39.) Johtaminen on yhteistä vuorovaikutusta ja sen tuloksia voidaan myös pitää yhteisinä. Hyvät työtulokset ja ihmisten välinen yhteistyö ovat merkkejä hyvästä johtamisesta. Keskustelevan ja hyvinvoivan työyhteisön onkin huomattu saavuttavan hyviä tuloksia. (Juuti ym. 2002, 88.) Esimiehen ja alaisten olisi myös opeteltava sekä antamaan että vastaanottamaan myönteistä ja rakentavaa palautetta. Vaikeistakin asioista olisi kyettävä keskustelemaan. (Silvennoinen ym. 2006, 16.)

Hyvä esimies turvaa sen, että jokainen pystyy keskittymään omaan työhönsä täysipainoisesti. Hän tunnistaa pelkoja, tarttuu epäkohtiin ja pyrkii ratkaisemaan ristiriitoja. Hänellä on myös taito kuunnella alaisiaan. Toisaalta esimiehiin kohdistuu usein kohtuuttoman suuria vaatimuksia. Heiltä edellytetään lähes yli-inhimillisiä kykyjä selviytyä joka tilanteesta. Heiltä vaaditaan kykyä tehdä nopeita ja oikeita päätöksiä niukan informaation varassa. (Kaivola ym. 2007, 43, 50, 54.) Esimiehen rooliin perehtyminen auttaa hahmottamaan esimiehen toimintaympäristöä ja häneen kohdistettuja odotuksia ja vaatimuksia. (Silvennoinen ym. 2006, 89.)

Molemminpuolinen arvostus ja kunnioitus ovat olennaisia tekijöitä esimiehen ja alaisen suhteessa. Kunnioittava asenne toinen toistaan kohtaan on pohjana toimivalle vuorovaikutukselle ja tulokselliselle toiminnalle. (Silvennoinen ym. 2006, 84.)

Erilaisten kyselytutkimusten mukaan esimiehen eräs tärkeimpiä ominaisuuksia on oikeudenmukaisuus. Sillä on suuri merkitys työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Vahtera, Kivimäki & Virtanen (2002) toteavat oikeudenmukaiseksi koetun johtamisen vähentävän selvästi sairastumisriskiä sekä miehillä että naisilla. Oikeudenmukainen esimies käyttäytyy johdonmukaisesti ja kohtelee alaisiaan tasa-arvoisesti.

Oikeudenmukaisuus toteutuu työn organisoinnissa, esimerkiksi suunniteltaessa työvuoroja tai lomajärjestelyjä. (Kaivola ym. 2007, 62–63.)

## 4 TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVIÄ TUTKIMUKSIA

Tilastokeskuksen teettämän tutkimuksen mukaan vuonna 2003 kiire haittasi selkeästi eniten terveydenhoitoalan töissä ja on näin ollen merkittävä ongelma työelämässä. Tulosten mukaan kiireen haittaavuus on kasvusuunnassa. (Lehto, Sutela, & Miettinen 2006, 250–252.)

Viimeisen viidentoista vuoden kuluessa työkiireen merkitys tullut yhä voimakkaammaksi työelämässä ja sillä on myös huomattavat sosiaaliset seuraukset. Tutkimuksissa kiireellä on osoitettu olevan selkeä yhteys stressiin, jaksamisongelmiin ja uupumukseen. Työkiirettä voidaankin pitää moniulotteisena ilmiönä ja sillä on yhteys työorganisaation lisäksi koko yhteiskuntaan. (Järnefelt & Lehto 2002, 52.)

Terveys 2000-tutkimus osoitti, että työuupumusta ilmeni runsaalla neljäsosalla suomalaisesta työikäisestä väestöstä vuonna 2000–2001. Tutkimuksessa ei havaittu merkittäviä eroja yksityisen, kunnan, valtion tai muun palveluksessa olleiden palkansaajien työuupumustuloksissa. (Ahola, Honkonen, Kalimo, Nykyri, Aromaa & Lönnqvist 2004, 4111.)

Vuonna 2005 tehdyn tutkimuksen mukaan 64 prosenttia naisista ja 50 prosenttia miehistä arvelivat työnsä olevan vähintäänkin melko rasittavaa henkisesti. Kuntasektorilla työskentelevät pitävät työtään muita sektoreita rasittavampana. Siellä työskentelevistä yli 70 prosenttia pitää työtään henkisesti ainakin melko rasittavana. Työn henkisen rasittavuuden on arvioitu lisääntyneen julkisella sektorilla enemmän kuin yksityisellä sektorilla. (Ylöstalo 2006, 173–175.)

Työpaikan ilmapiiri on työssä viihtymisen kannalta olennainen asia. Perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen henkilökunnan parissa tehty tutkimus viittaa siihen, että johtajuudella ja yhteistyöllä on merkitystä ilmapiirin kannalta, mutta merkittävin rooli ilmapiirin luomisessa on kuitenkin työyksikön henkilökunnalla. (Laamanen, Suominen, Simonsen-Rehn, Hakonen, Laiho & Gripenberg-Gahmberg 2002, 51.)

Työministeriön tekemän tutkimuksen mukaan neljä viidestä suomalaisesta on sitä mieltä, että työn mielekkyys on tärkein työhön liittyvistä asioista. Seuraavaksi tärkeimpänä pidetään työpaikan sosiaalisia suhteita ja vasta sitten tulevat työpaikan varmuus ja hyvä palkka. (Antila ym. 2006.)

Työn mielekkyydestä tehdyssä tutkimuksessa (2005) vastaajat olivat sitä mieltä, että työn mielekkyys on muuttumassa huonompaan suuntaan. (Ylöstalo 2006, 201.)

Eräs merkittävä ongelma suomalaisessa työelämässä on heikko tiedonvälitys. Antilan (2006) mukaan ainoastaan 40 prosenttia on työpaikan sisäiseen tiedonvälitykseen edes kohtuullisen tyytyväinen ja ainoastaan neljä prosenttia on siihen täysin tyytyväisiä. Toisin sanoen suurin osa työssäkävivistä kokee saavansa riittämättömästi tietoa työpaikkaansa koskevista asioista. (Antila 2006, 55.)

Oikeudenmukaiseksi koetun johtamisen on Työterveyslaitoksen teettämässä tutkimuksissa kunnissa ja sairaaloissa (2002) havaittu lisäävän työntekijöiden sitoutumista työpaikkaan sekä parantavan yhteistoimintaa. Sen on myös todettu pienentävän selvästi riskiä sairastua sekä miesten että naisten keskuudessa. Oikeudenmukaista kohtelua saaneilla miehillä ja naisilla psyykkisten rasitusoireiden riski väheni puoleen. (Vahtera ym. 2002, 45.)

## **5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT**

### ***5.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite***

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia suun terveydenhuollon työntekijöiden työssä jaksamista.

Työn tavoitteena on edistää työntekijöiden työhyvinvointia tarkastelemalla työntekijöiden työolosuhteita, työmotivaatiota, terveyttä ja toimintakykyä sekä esimiestoimintaa. Tutkimuksen tulosten avulla työntekijät voivat kiinnittää huomiota niihin seikkoi-

hin, jotka heikentävät työssä jaksamista ja keksiä yhdessä parannuskeinoja työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

## **5.2 Tutkimustehtävät**

Opinnäytetyöni tutkimustehtävät ovat:

1. Miten tyytyväinen työntekijä on työhönsä?
2. Miten motivoitunut työntekijä on työssään?
3. Millaiseksi työntekijä kokee terveytensä ja toimintakykynsä?
4. Miten tyytyväinen työntekijä on työpaikan esimiestoimintaan?

# **6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS**

## **6.1 Tutkimusmenetelmä ja tiedonkeruu**

Opinnäytetyössä käytettiin määrällisellä eli kvantitatiivisella menetelmällä kerättyä aineistoa. Kyseessä oli niin sanottu survey-tutkimus eli suunnitelmallinen kyselytutkimus. Kysymykset olivat valmiiksi strukturoitu. (vrt. Heikkilä 2004, 16,19.)

Kyselylomakkeen pohjana käytettiin Digium Enterprise-ohjelman mukana tullutta työntekijöiden tyytyväisyyskyselyä, jota on muokattu. Osassa kysymyksistä on sovellettu Työterveyslaitoksen työstressikyselylomaketta (osio 1 (työ), kysymyksissä numero 4, 5, 8, 10 ja 11 sekä osio 4 (esimiestoiminta) kysymyksessä numero 6). (Työterveyslaitos. Suomen teollisuuslääketieteen yhdistys. Työstressikysely. Suppea lomake.) Kyselylomakkeessa (Liite 5) oli yhteensä 35 strukturoitua kysymystä viisiportaisella Likert-asteikolla sekä kaksi avointa kysymystä.

Kyselylomake esitettiin neljällä samalla alalla työskentelevällä henkilöllä, jotka eivät kuitenkaan työskentele tutkimuksen kohteena olevassa yhteisössä. Heidän mielestään kyselylomake oli toimiva, eivätkä he katsoneet tarpeelliseksi tehdä kysymyksiin muutoksia.

Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin sähköistä kyselyä, joka toteutettiin Digium Enterprise-ohjelmalla. Ohjelma mahdollistaa kysymysten laatimisen valmiine esimerkkikyselyineen ja kysymysmalleineen, kyselyn lähettämisen sähköpostin välityksellä sekä vastausten analysoinnin ja taulukoinnin. Ohjelma myös mahdollistaa, että vastaajat voivat vastata kyselyyn anonymisti. (Digium 2009.)

## **6.2 Tutkimuskohde ja aineiston keruu**

Kohderyhmänä oli työyhteisö, jossa on työntekijöitä yhteensä 30. Heistä 9 on hammaslääkäreitä, 5 suuhygienistiä ja 16 hammashoitajaa. He työskentelevät viidessä eri toimipisteessä.

Työyhteisöltä kysyttiin mahdollisuutta vastata kyselyyn sähköisesti ja heillä kaikilla oli siihen mahdollisuus, joten kysely toteutettiin sähköpostin välityksellä.

Opinnäytetyön suunnitelma ja aikataulu esiteltiin maaliskuussa 2009. Aineiston keruu toteutettiin toukokuussa 2009 internetin kautta Digium Enterprise-ohjelmalla. Kyselylinkki saatesanoineen (Liite 2) lähti vastaajille 11.5.2009 ja kyselyn piti olla alun perin auki 25.5.2009 saakka, mutta alhaisen vastausprosentin takia aukioloa jatkettiin vielä 29.5.2009 saakka. Ensimmäinen muistutus (Liite 3) lähetettiin kyselyyn vastaamattomille henkilöille 17.5.2009 (10 vastannut kyselyyn) ja toinen muistutus (Liite 4) 25.5.2009 (18 vastannut kyselyyn). Muistutukset paransivat vastausprosenttia ja kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 25 henkilöä, joka on 83 prosenttia koko henkilökunnasta. Vilka (2007) tähdentääkin muistutuksen merkitystä otokseen valituille vastaajille. (Vilka 2007, 107.)



### **6.3 Aineiston analysointi**

Kesäkuussa tulokset siirrettiin Digium-ohjelmasta erilaisissa taulukkomuodoissa Microsoft Office Word-ohjelmaan tulosten analysointia varten. Aineiston analyysissä käytettiin apuna Digium Enterprise-ohjelmalla valmiiksi tuotettuja prosenttiosuuksia ja graafisia esityksiä. Tulokset olivat taulukkoraporttimuodossa ja yhteenvetoraporttina. Taulukot muokattiin selkeämmin luettaviksi ja niihin lisättiin prosenttiosuuksien lisäksi myös vastaajien lukumäärä helpottamaan vastausmäärien hahmottamista. Osa aineistosta siirrettiin Microsoft Excel-ohjelmaan, jossa tehtiin pylväsdiagrammit.

Avoimia vastauksia analysoidessa annettiin tietyille aihealueille oma väri ja vastaukset luokiteltiin värien mukaan omiin luokkiinsa. Luokat ryhmiteltiin suuruusjärjestyksessä suurimmasta pienimpään siten, että eniten ääniä saaneet ehdotukset on esitetty raportissa ensin. Kaikkia avointen kysymysten yksittäisiä vastauksia ei ole tuotu tuloksissa esille, mikäli ehdotuksella ei ole ollut useampaa kannattajaa.

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimuksen tulokset esitetään tutkimustehtävien mukaisesti. Tulosten esittämisessä on käytetty pylväsdiagrammeja, lukumääriä ja prosenttiosuuksia.

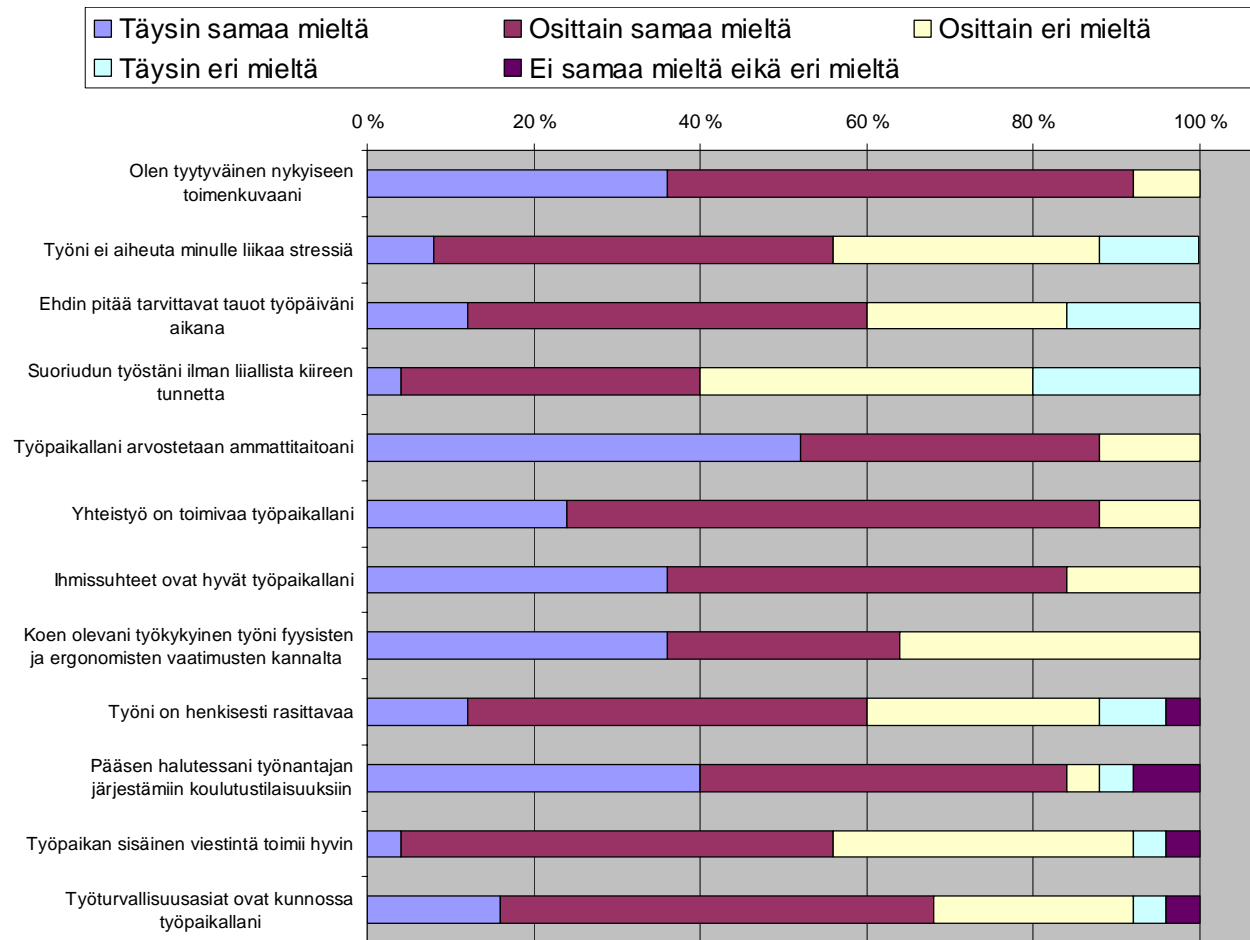
### ***7.1 Työntekijän tyytyväisyys työhön liittyviin seikkoihin***

Omaan toimenkuvaansa oli tyytyväisiä yli 90 % vastaajista (92 %). Työn aiheuttaman stressin kokeminen jakoi mielipiteet lähes tasan. Hieman yli puolet vastaajista (56 %) oli sitä mieltä, ettei työ aiheuta liikaa stressiä, kun taas lähes puolet vastaajista (44 %) oli täysin päinvastaista mieltä.

Liiallista kiireen tunnetta työssään koki yli puolet (60 %) vastaajista. Noin yhdeksän vastaajaa kymmenestä (88 %) oli sitä mieltä, että yhteistyö työpaikalla sujui hyvin ja työpaikan ihmissuhteisiin oli tyytyväisiä 84 % työntekijöistä. Joka kolmas (36 %) katsoi, ettei ole täysin työkykyinen työn fyysisten ja ergonomisten vaatimusten kannalta. Työn rasittavuuden kokemisessa kolme vastaajaa viidestä (60 %) piti työtään henkisesti rasittavana. Työpaikan sisäiseen viestintään oli tyytyväisiä hieman yli puolet vastaajista (56 %). Noin kaksi kolmasosaa vastaajista (68 %) katsoi, että työturvallisuusasiat ovat työpaikalla kunnossa.

Liitteenä taulukko 1. Työntekijän tyytyväisyys työhön liittyviin asioihin. (Liite 6)

Kuvion 2. avulla nähdään vastausten jakaantuminen työhön liittyvissä kysymyksissä.



KUVIO 2. Tyytyväisyys työhön liittyviin asioihin

## **7.2 Työntekijän työhön liittyvä motivaatio**

Kuvio 3. havainnollistaa, että yhteensä 71 % vastaajista oli tyytyväisiä ja motivoituneita työssään.

Noin kaksi kolmasosaa (64 %) työntekijöistä oli tyytyväisiä omiin mahdollisuuksiinsa vaikuttaa itseään koskeviin asioihin.

Palautetta koskevassa kysymyksessä vain hieman yli puolet (60 %) työntekijöistä oli tyytyväisiä työyhteisössä saamaansa palautteeseen, kun taas asiakkailta saatu palaute tyydytti suurinta osaa (84 %) vastaajista.

Kahdeksan kymmenestä vastaajasta (80 %) oli tyytyväinen omaan työmotivaatioonsa. Noin kaksi kolmesta (68 %) piti työtään haasteellisena ja alavalintaansa tyytyväisiä oli 84 % tutkittavista työntekijöistä. Lähes kaikki vastaajat kokivat (92 %), että he pystyvät hyödyntämään työssään omia kykyjään ja osaamistaan. Melkein kaikki (88 %) katsoivat luottavaisina tulevaisuuteen.

Liitteenä taulukko 2. Työntekijän työhön liittyvän motivaation arviointia. (Liite 7)

	N=25					Yhteensä
	En lainkaan tyytyväinen TUMMANVIHREÄ	Melko tyytymätön VAALEANVIHREÄ	En tyytyväinen eikä tyytymätön VAALEA	Melko tyytyväinen KELTAINEN	Erittäin tyytyväinen PUNAINEN	
Mahdollisuus vaikuttaa itseäsi koskeviin asioihin/päätöksiin	1 4%	2 8%	6 24%	12 48%	4 16%	N=25 100 %
Palautteen saaminen työyhteisössä	1 4%	1 4%	8 32%	12 48%	3 12%	N=25 100 %
Palautteen saaminen asiakkailta	1 4 %	3 12 %	16 64%	5 20%		N=25 100 %
Palkan suhde työhön	7 28 %	7 28%	8 32%	2 8%	1 4%	N=25 100 %
Työmotivaatiosi	5 20 %		12 48%	8 32%		N=25 100 %
Työsi haasteellisuus	1 4%	1 4%	6 24%	11 44%	6 24%	N=25 100 %
Tunnet työskenteleväsi oikealla alalla	1 4%	1 4%	2 8%	11 44%	10 40%	N=25 100 %
Mahdollisuus hyödyntää töissä kykyäsi ja osaamistasi	2 8%		15 60%	8 32%		N=25 100 %
Luottamus tulevaisuuteen	3 12 %		16 64%	6 24%		N=25 100 %
Yhteensä	En lainkaan tyytyväinen 5 %	Melko tyytymätön 6 %	En tyytyväinen eikä tyytymätön 19 %	Melko tyytyväinen 48 %	Erittäin tyytyväinen 23 %	100 %

KUVIO 3. Työntekijän työssään kokema motivaatio

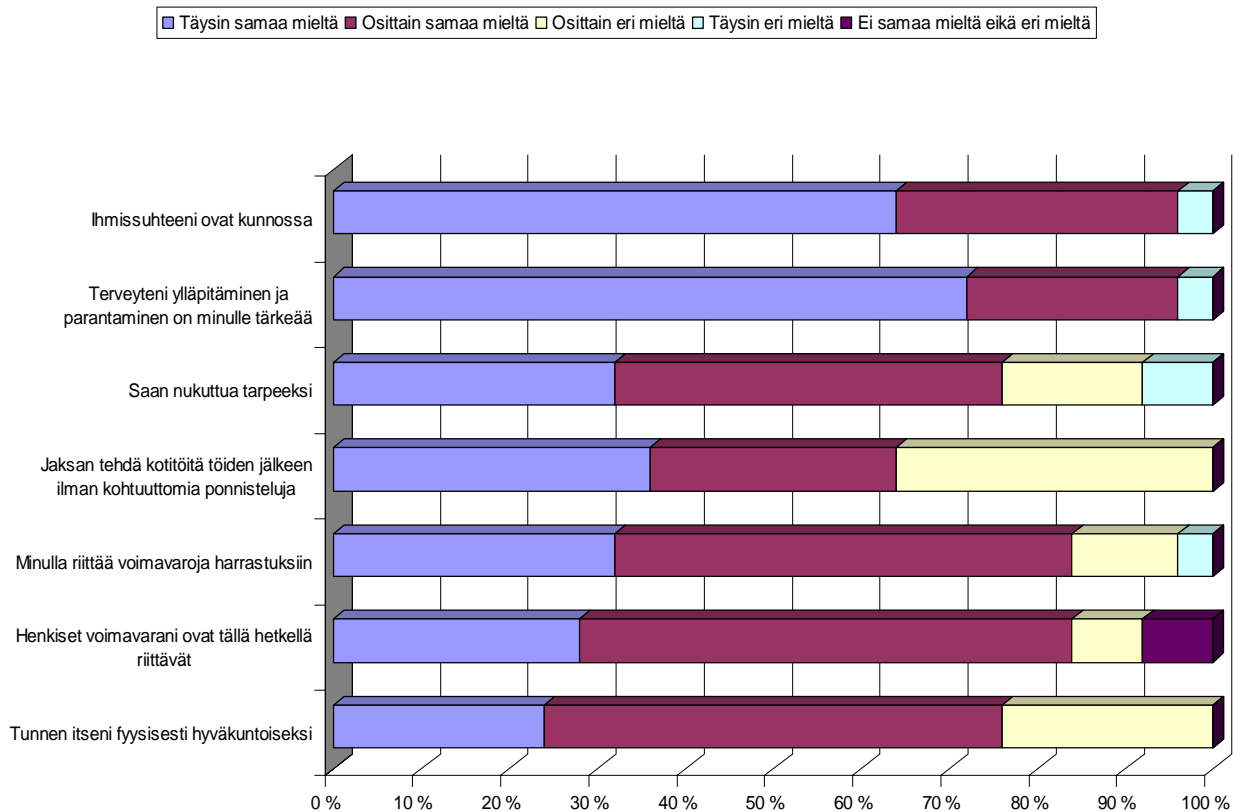
### ***7.3 Työntekijän terveyden ja toimintakyvyn tarkastelua***

Kolme neljästä kyselyyn vastanneesta työntekijästä (76 %) koki itsensä fyysisesti hyväkuntoiseksi ja neljällä viidestä (84 %) oli myös tämänhetkiset henkiset voimavarat riittävät.

Joka kolmas (36 %) koki töiden jälkeen tehtävät kotityöt raskaiksi. Kolme neljäsosaa tutkittavista (76 %) sai tutkimuksen mukaan mielestään nukuttua tarpeeksi. Lähes kaikkien vastaajien (96 %) mielestä oman terveyden ylläpito ja sen parantaminen oli tärkeää.

Kuvio 4. osoittaa, miten työntekijät ovat vastanneet heidän terveyttään ja toimintakykyään mittaaviin kysymyksiin.

Liitteenä taulukko 3. Työntekijän terveyden ja toimintakyvyn tarkastelua. (Liite 8)



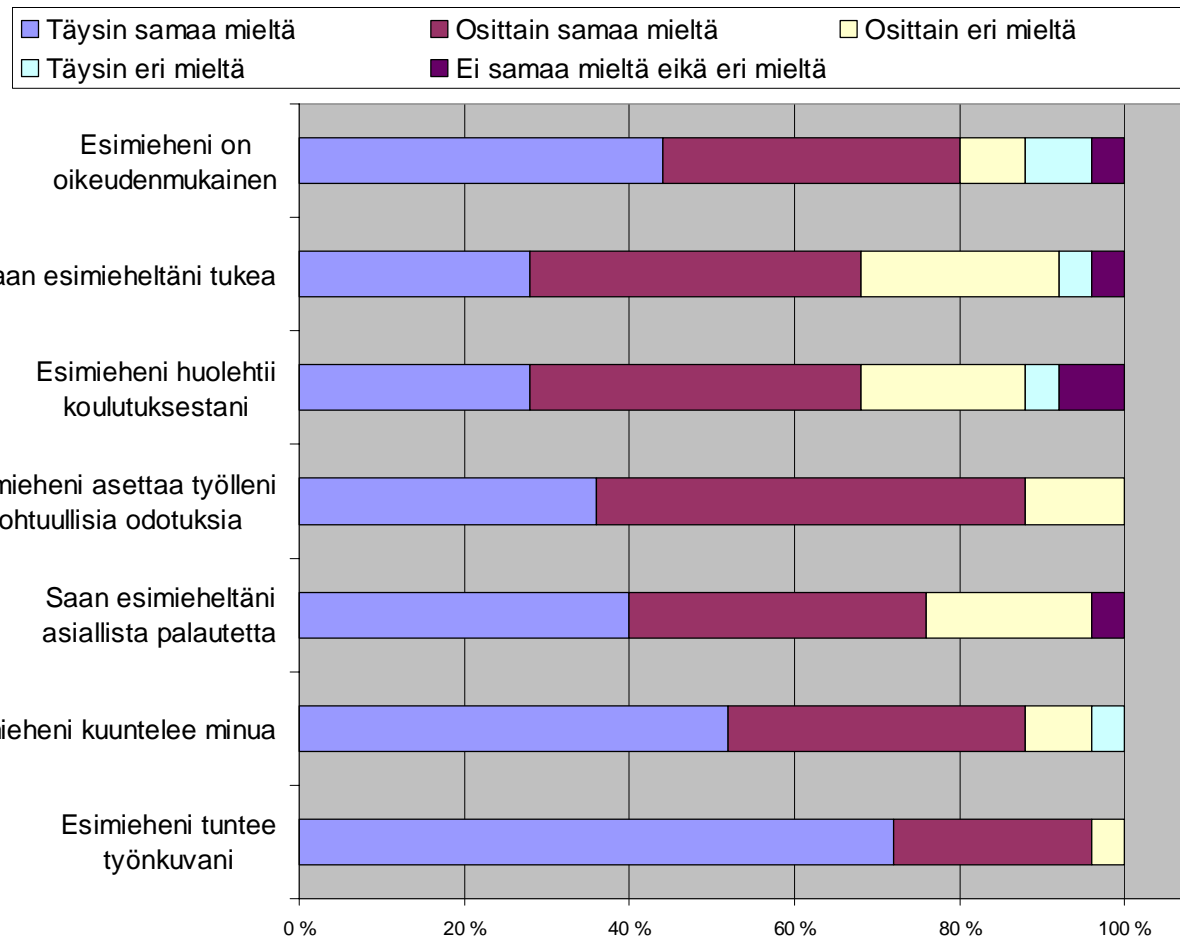
KUVIO 4. Työntekijän terveys ja toimintakyky

## 7.4 Työntekijän tyytyväisyys työpaikan esimiestoimintaan

Neljä viidestä vastaajasta (80 %) koki saavansa esimieheltään oikeudenmukaista kohtelua. Hieman yli kaksi kolmasosaa (68 %) sai mielestään tukea esimieheltään. Kolme neljästä työntekijästä (76 %) koki saavansa asiallista palautetta. Lähes kaikki vastaajat (88 %) olivat sitä mieltä, että esimies kuuntelee heitä.

Kuviossa 5. työntekijät ovat arvioineet työpaikkansa esimiestoimintaa.

Liitteenä taulukko 4. Työntekijän kokema tyytyväisyys esimiestoimintaan työpaikalla (Liite 9)



KUVIO 5. Tyytyväisyys työpaikan esimiestoimintaan

## 7.5 Avoimet kysymykset

Tutkimustehtävien lisäksi työntekijöitä pyydettiin vastaamaan kahteen avoimeen kysymykseen, joista ensimmäisessä pyydettiin mainitsemaan kolme asiaa, joiden avulla voitaisiin kehittää työyhteisöä.

Suurin osa yksittäisistä vastauksista (13 vastausta) toivoi liiallisen kiireen poistumista ja riittäviä taukoja. Samalla toivottiin lisää henkilökuntaa tai ostopalveluja (6 vastausta) kiireen helpottamiseksi. Yhteisten pelisääntöjen ja toimintamallien kehittämistä ja arviointia haluttiin seitsemässä vastauksessa.

Tiedonkulun parannusta toivottiin viidessä vastauksessa. Neljä vastaajaa toivoi parannusta palautteen antoon. Työpaikkakokousten kehittämistä ja ongelma-alueiden



avointa käsittelyä myös toivottiin kolmessa vastauksessa. Kaksi vastaajaa toivoi enemmän tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta työhön

Kahdessa vastauksessa ehdotettiin myös hoitajille toimenpidepalkkioita. Lopuissa vastauksissa oli yksittäisiä ehdotuksia eri asioista.

Toinen avoin kysymys käsitteli erilaisia tapoja huolehtia omasta jaksamisestaan.

Vastausten perusteella liikunta oli ylivoimaisesti suosituin keino huolehtia jaksamisestaan (19 vastausta). Toiseksi eniten (14 vastausta) työntekijät saivat voimia oman perheen tai ystävien seurassa vietetystä ajasta. Lepoa ja rentoutumista suosi kuusi vastaajaa ja saman verran vastauksia keräsi kulttuurin ja musiikin harrastus. Puutarhahoidosta neljä vastaajaa sai voimia elämäänsä. Loput vastauksista olivat yksittäisiä asioita, joita ei eritellä sen tarkemmin.

## 8 POHDINTA

### 8.1 Tulosten tarkastelua

Olin yllättynyt tuloksesta, jonka mukaan 92 prosenttia vastaajista oli tyytyväisiä nykyiseen toimenkuvaansa. Kysyttäessä tunteeko henkilö työskentelevänsä oikealla alalla, alavalintaansa tyytyväisiä oli 84 prosenttia. Nämä ovat mielestäni yllättävän korkeita prosentteja, koska stressi ja kiire ovat melkein koko ajan läsnä terveydenhuoltoalalla työskenneltäessä. Lisäksi ihmisellä on taipumus kaivata vaihtelua omaan työhönsä, jos sitä tekee tarpeeksi kauan.

Aiempien tutkimusten mukaan kiireen tuntemus on lisääntynyt ja se koetaan merkittäväksi ongelmaksi etenkin terveydenhuoltoalan töissä. (vrt. Lehto ym. 2006, Järnefelt ym. 2002.) Tässä tutkimuksessa kolme viidestä (60 %) työntekijästä koki liiallista kiireen tunnetta töissään. Vastauksista kävi ilmi, että yli kolmasosa (40 %) vastaajista ei ehdi työpäivänsä aikana pitää tarvittavia taukoja. Lyhyetkin tauot auttavat ihmistä jaksamaan paremmin, joten olisi suotavaa yrittää järjestää tarpeelliset tauot. Aina se ei ole mahdollista, mutta peruslähtökohtana se olisi hyvä tavoite.

Tässä tutkimuksessa tuli esiin, että työpaikan ihmissuhteita piti hyvänä 84 prosenttia vastanneista. Perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen henkilökunnan keskuudessa tehty tutkimus osoittaa, että työyksikön henkilökunnalla on merkittävin rooli työpaikan ilmapiirin luomisessa (Laamanen ym. 2002.) Korkea prosentti tämän kysymyksen kohdalla kertoo työpaikan ilmapiirin olevan hyvällä tasolla ja se edesauttaa työssä viihtymistä olennaisesti.

Terveyskeskuksen henkilökunnasta kolme vastaajaa viidestä (60 %) piti työtään henkisesti rasittavana. Se ei poikkea kovinkaan paljon vuonna 2005 tehdystä tutkimuksesta, jonka mukaan yli 70 prosenttia kuntasektorilla työskentelevistä koki työnsä henkisesti rasittavaksi. (Ylöstalo 2006.) Tulos ei yllätä, sillä palveluammattissa täytyy olla asiakkaalle ystävällinen ja huomaavainen, vaikka itse kokisi olonsa väsyneeksi ja raskaaksi.

Kysyttäessä tyytyväisyyttä työpaikan sisäisen viestinnän toimivuudesta vain hieman yli puolet työntekijöistä (56 %) olivat siihen tyytyväisiä. Asiasta on tehty aiemminkin tutkimuksia ja Antila (2006) on havainnut heikon tiedonvälityksen olevan suuri ongelma suomalaisessa työelämässä. Hänen mukaansa vain 40 prosenttia on tyytyväisiä työpaikan sisäiseen tiedonvälitykseen. (Antila 2006, 55.) Tulos oli samansuuntainen tässäkin tutkimuksessa, tosin jonkin verran parempi.

Noin kaksi vastaajaa kolmesta (70 %) vastasi olevansa täysin tai osittain tyytyväisiä työhön liittyviin asioihin, joten voidaan katsoa, että työntekijät ovat suhteellisen tyytyväisiä ensimmäisessä tutkimustehtävässä tarkasteltaviin asioihin.

Työmotivaatio oli toinen tutkimustehtävistä ja työn mielekkyydellä on siinä tärkeä rooli. Huonolla työmotivaatiolla on raskasta tehdä töitä. Kahdeksan vastaajaa kymmenestä (80 %) oli tyytyväisiä omaan työmotivaatioonsa. Tämä tulos yllätti minut positiivisesti. Melkein kaksi kolmasosaa (64 %) katsoi pystyvänsä vaikuttamaan itseä koskeviin asioihin ja päätöksiin. Uskon senkin parantavan työmotivaatiota, jos itsellä on niihin asioihin mahdollisuus vaikuttaa.

Tässä osiossa saatiin kokonaistulokseksi erittäin tyytyväisten ja melko tyytyväisten osuudeksi 71 prosenttia, jota pidän kohtuullisen hyvänä tuloksena. Se on kaksi kolmasosaa vastaajista.

Terveyttä ja toimintakykyä arvioidessa kolme vastaajaa neljästä (76 %) tunsi itsensä fyysisesti hyväkuntoiseksi. Toisaalta tässä on pieni ristiriita, sillä ensimmäisessä osiossa (Työntekijän tyytyväisyys työhön liittyviin asioihin) joka kolmas tunsi, ettei ole työn fyysisten ja ergonomisten vaatimusten kannalta täysin toimintakykyinen. Itse pitkään alalla työskennelleenä tiedän, kuinka tämän alan työ aiheuttaa niska-hartia-selkäongelmia. Olen ilahtunut siitä, että niinkin suuri määrä kuin 84 prosenttia vastaajista kokee, että voimavaroja riittää työn lisäksi myös harrastuksiin. Ne toimivat tärkeänä vastapainona työssä puurtamiselle.

On hyvää mainosta terveydenhuoltoalalle, että lähes kaikki vastaajat (96 %) katsovat terveytensä parantamisen ja ylläpitämisen tärkeäksi asiaksi.

Esimiehen oikeudenmukaisuutta kysyttäessä kahdeksan vastaajaa kymmenestä (80 %) oli sitä mieltä, että hänen esimiehensä toimi oikeudenmukaisesti. Tämä on tärkeä ominaisuus, koska Työterveyslaitoksen teettämässä tutkimuksessa kunnissa ja sairaaloissa (2002) oikeudenmukaiseksi koetun johtamisen on havaittu lisäävän työntekijän työpaikkaan sitoutumista. Sen on myös huomattu parantavan yhteistoimintaa ja pienentävän riskiä sairastua. (Vahtera ym.2002, 45.) Ihmisellä on luonnostaan tarve tulla kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja sellainen kohtelu lisää luottamusta ja työssä viihtyvyyttä.

Avoimissa vastauksissa ei tullut suuria yllätyksiä vastaan. Hieman yli puolet vastaajista (13) toivoivat kiireen häviämistä työstä ja tarpeellisia taukoja työpäivän aikana. Yhteisiä pelisääntöjä toivotaan seitsemässä vastauksessa. Tiedonkulun parannustoive tukee aikaisempaa, muualla tehtyä tutkimusaineistoa. (vrt. Antila, 2006.)

Oli odotettavaa, että liikunta auttaa vastapainona jaksamaan työn aherruksen. Ilahduttavan moni (19) koki saavansa liikunnasta voimia jaksamiseen. Perheen ja ystävien seura koettiin myös tärkeäksi voimavaraksi. Yllättävän moni mainitsee erääksi tärkeimmistä asioista pelkän levon ja rentoutumisen. Aina ei ole pakko suorittaa, ehtiä ja harrastaa. On hyvä antaa itselleen lupa levätä ja vain olla kaikessa rauhassa.

Tulosten perusteella työntekijät vaikuttavat olevan työyhteisöönsä suhteellisen tyytyväisiä ja työssään motivoituneita. Työyhteisö vaikuttaa hyvinvoivalta. Olin tyytyväinen vastausprosenttiin (83 %), vaikka aluksi näyttikin siltä, että vastausprosentti jää alhaiseksi. Muistutukset onneksi paransivat vastausprosenttia huomattavasti.

Olisi ollut mielenkiintoista verrata miesten ja naisten vastauksia toisiinsa sekä eri ammattiryhmien: hammashoitajien, hammaslääkärrien ja suuhygienistien. Samoin olisi ollut kiinnostavaa nähdä alalla vietettyjen työvuosien vaikutusta vastauksiin. Mutta otoksen ollessa näin pieni, sitä ei voinut tehdä tunnistettavuuden vaarantumatta.

## **8.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta ja se näkyy tulosten tarkkuudessa. Luotettavalta tutkimukselta vaaditaan, että se pystytään toistamaan samanlaisin tuloksin. Validiteetti eli pätevyys tarkoittaa tutkimuksessa sitä, että se mittaa niitä asioita, joita on tarkoituskin selvittää. (Heikkilä 2004, 29, 30.) Mielestäni tämä tutkimus antoi vastauksia niihin kysymyksiin, joita tutkimustehtävissä pyrittiin selvittämään.

Lopulliset tulokset on esitetty kokonaislukuina, joten joissakin tapauksissa lukujen yhteenlasku ei ole tuottanut tasan sataa prosenttia, koska yhteenlaskettavat luvut on pyöristetty lähimpään kokonaislukuun.

Koska minulla ei ole aiempaa kokemusta tutkimuksen tekemisestä, tutustuin aiheeseen liittyvään lähdemateriaaliin ennen tutkimuksen aloittamista. Halusin saada tietoa siitä, millaisia asioita minun täytyy huomioida tutkimusta tehdessäni. Kyselyn pohjana oli valmis kyselykaavake ja tämä lisäsi tutkimuksen luotettavuutta. Otos koski koko tutkittavaa henkilökuntaa ja vastausprosentiksi muodostui 83 %. Tutkimusmenetelmän luotettavuutta lisäsi myös oma yli kaksikymmenvuotinen työurani samalla alalla, joten ala sinänsä on minulle tuttu ja tiedän siihen liittyvät riskit.

Tutkimuksen eettisyyttä pohdittaessa haluaisin mainita, että työyhteisöltä oli pyydetty lupa kyselyn toteuttamiseen, eikä ketään pakotettu vastaamaan kyselyyn.

Pienehkön vastaajamäärän takia (25 henkilöä) en pystynyt erittelemään työntekijöiden sukupuolta enkä eri ammattiryhmiä tutkimuksessani tunnistettavuuden vaarantumatta, vaikka se olisikin lisännyt tulosten luotettavuutta, koska eri ammattiryhmillä on erilainen toimenkuva ja eri esimies. Samoin eri toimipisteissä työskentelevillä ei ole keskenään samanlaiset olosuhteet, mutta sitäkään ei voitu nyt huomioida samasta syystä. Tästä syystä ristiintaulukoinnin mahdollisuutta ei tässä tutkimuksessa ollut, koska taustamuuttujia ei käytetty. Eettisesti on tärkeää, että tutkittavat säilyvät tuntemattomina, kuten heille on luvattu. (Vilkkä 2007, 164.)

Aineistoa käsiteltiin siten, että kenenkään nimeä ei voitu yhdistää mihinkään kysymyksiin, vaan kaikki vastaukset käsiteltiin anonyymeinä. Aineisto poistetaan Digiumin tietokannasta syyskuussa 2009, kun puoli vuotta voimassa oleva lisenssini päättyy. Kukaan muu ei ole päässyt tarkastelemaan vastauksia minun lisäkseni.

### **8.3 Tulosten hyödyntäminen**

Tutkimusluvan edellytyksenä oli, että tutkimuksen tulokset annetaan kaupungin perusturvaosaston käyttöön. Opinnäytetyöni menee myös tutkimalleni työyhteisölle nähtäväksi ja he pääsevät tarkastelemaan tutkimuksen tuloksia.

Työyhteisön asiat vaikuttavat tulosten perusteella olevan hyvin, mutta muutamiin asioihin toivottiin parannuksia. Tulosten perusteella palautteen antamiseen toivottiin parannusta. Esimerkiksi tietyin väliajoin voitaisiin antaa jokaiselle henkilökohtaisesti palautetta. Tästä voitaisiin tehdä normaali käytäntö. Samoin työpaikan sisäinen viestintä oli parannustoiveiden kohteena. Asia kannattaisi ottaa esille ja yrittää miettiä millä keinoilla tiedonkulkua voitaisiin edistää työyhteisössä.

Työyhteisön kokouksissa voitaneen käsitellä parannusta kaipaavia asioita sekä esille nousseita parannusehdotuksia. Parin vuoden kuluttua aiheesta voisi tehdä jatkotutkimuksen, jossa tarkastelun kohteena olisi parannusehdotusten toteutuminen.

## LÄHTEET

Aalto, M. 2002. Parjaavasta kolautteesta korjaavaan palautteeseen. My Generation Oy.

Ahola, Honkonen, Kalimo, Nykyri, Aromaa & Lönnqvist 2004. Työuupumus Suomessa. Terveys 2000 – tutkimuksen tuloksia. Suomen Lääkärilehti 43/2004 vsk 59.

Antila, J. 2006. Työpoliittinen tutkimus työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä. PS-kustannus.

Järnefelt, N. & Lehto, A-M. 2002. Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Helsinki. Tilastokeskus.

Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki. Edita Prima Oy.

Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. 2005. Mobiili työ ja hyvinvointi. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Ilmarinen, J. & Mertanen, V. 2005. Työtoveri toista sukupolvea. Työterveyslaitos. Helsinki. Tammer-Paino Oy.

Julkunen, R. 2003. Kuusikymmentä ja työssä. Jyväskylä: Kopijyvä Kustannus Oy.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki. Yrityskirjat Oy.

Kananen, J. 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Laamanen, Suominen, Simonsen-Rehn, Hakonen, Laiho & Gripenberg-Gahmberg, M. 2002. Perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen henkilökunnan työn muutokset ja työhyvinvointi. Neljän kaupungin vertaileva tutkimus. Turun Yliopisto.

Lehto, A-M., Sutela, H. & Miettinen, A. toim. 2006. Kaikilla mausteilla: Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Helsinki.

Leskinen, J. 2000. Miten jaksat työssä? Työturvallisuuskeskus. Helsinki.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki. WSOY.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaati. Helsinki. Edita.

Riikonen, E., Tuomi, K., Vanhala S. & Seitsamo, J. 2003. Hyvinvoiva henkilöstö – menestyvä yritys. Työterveyslaitos. Helsinki. Vammalan kirjapaino Oy.

Savola, E. & Koskinen- Ollonqvist, P. 2005. Terveysten edistäminen esimerkein, käsitteitä ja selityksiä. Helsinki: Edita.

Silvennoinen, M. & Kauppinen, R. 2006. Onnistu alaisena – näin johdan esimiestäni ja itseäni. Helsinki. Tammi.

Työterveyslaitos. Toimintakyky ja terveys 2006. Viitattu 29.4.2009.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Ika+ja+tyo/Yksilo/Toimintakyky/toimintakyky+ja+terveys.htm>

Työterveyslaitos. Työkyvyn talomalli 2007. Viitattu 15.4.2009.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tyokyky/>

Vahtera, J, Kivimäki, M. & Virtanen, P. 2002. Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki. Työterveyslaitos.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki. Tammi.

Waris, K. 2001. Näköaloja työelämään - Kuormittuminen voimavaraksi. Helsinki. Työterveyslaitos.

Virtanen, P. 2005. Houkutteleva työyhteisö. Helsinki. Edita.

Ylöstalo, P. 2006. Työolobarometri Lokakuu 2005. Työpoliittinen tutkimus 2006. Työministeriö. Helsinki.

# LIITTEET

## Liite 1. Tutkimuslupa

### YLÖJÄRVEN KAUPUNKI

### VIRANHALTIJAPÄÄTÖS

Perusturvajohtaja

12.03.2009

105 §

Vireillepanija

Tähtinen Pirkko

Asia

TUTKIMUSLUPA / TÄHTINEN PIRKKO

Selostus asiasta

Jyväskylän ammattikorkeakoulun suuhygienistiopiskelija Pirkko Tähtinen anoo tutkimuslupaa opinnäytetyön tekemistä varten. Opinnäytetyö käsittelee Ylöjärven terveyskeskuksen suun terveydenhuollon työntekijöiden työmotivaatiota ja työssä jaksamista.

Perustelut

Perusturvaosaston johtoryhmä on käsitellyt hakemuksen koukussaan 11.3.2009 ja puoltaa tutkimusluvan myöntämistä edellyttäen, että tutkimuksen tulos annetaan perusturvaosaston käyttöön.

Päätös

Myönnetään anottu tutkimuslupa.

Päiväys ja allekirjoitus

Ylöjärvi 12.03.2009



Kari Virta  
Perusturvajohtaja

Jakelu

Tähtinen Pirkko  
osastonhoitaja Ylimys Marjo  
ylihammaslääkäri Kahilakoski Esa


Oikaisuvaatimusohje

Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen Ylöjärven perusturvalautakunnalle, postitse: PL 22, 33471 YLÖJÄRVI, neljäntoista (14) päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteluineen ja se on tekijän allekirjoitettava.

Julkisesti nähtävänä

17.3.2009

Lähetetty postitse *sähköp. 13.3.09*  
Lähetetty sisäisessä postissa



Maritta Martikainen, palvelusihteeri



***Liite 2. Saateviesti kyselyyn osallistuville***

Hei!

11.5.2009

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn, joka käsittelee työssä jaksamista. Kysely on osa opinnäytetyötäni, jonka teen Jyväskylän ammattikorkeakoululle.

Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa noin 10 minuuttia ja se on auki 25.5.2009 saakka.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisina, eikä yksittäistä vastaajaa voida näin ollen tunnistaa vastausten perusteella.

Klikkaa alla olevaa linkkiä, niin pääset kyselyyn.

Jos linkki ei aukea klikkaamalla, kopioi se selaimen osoiteriville hiiren avulla.

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Suuhygienistiopiskelija  
Pirkko Tähtinen  
pirkko.tahtinen.suu@jamk.fi  
p.xxx xxxxxxxx

***Liite 3. Ensimmäinen muistutus kyselyyn vastaamisesta***

Hei!

17.5.2009

Tässä vielä muistutus vastaamisesta kyselyyn työssä jaksamisesta, joka on osa opinnäytetyötäni. Kysely sulkeutuu 25.5.2009. Muistutan vielä, että vastaukset ovat luotamuksellisia, eikä vastauksia voida yhdistää keneenkään henkilökohtaisesti.

Suuhygienistiopiskelija  
Pirkko Tähtinen  
pirkko.tahtinen.suu@jamk.fi  
p. xxx xxxxxxxx

***Liite 4. Toinen muistutus kyselyyn vastaamisesta***

Hei!

25.5.2009

Tässä vielä yksi muistutus, et ole vielä vastannut opinnäytetyöhöni liittyvään kyselyyn. Jatkan kyselyn aukioloaikaa tämän viikon perjantaihin saakka (29.5.2009), koska vastausprosentti on vielä aika alhainen.

Muistutan vielä, että kysely on luottamuksellinen, eikä yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa vastausten perusteella.

Suuhygienistiopiskelija  
Pirkko Tähtinen  
pirkko.tahtinen.suu@jamk.fi  
p. xxx xxxxxxx

## Liite 5. Kyselylomake

### KYSELY TYÖSSÄ JAKSAMISESTA

Ole hyvä ja valitse yksi vaihtoehto jokaiseen kysymykseen.

#### 1. Miten hyvin seuraavat väittämät sopivat tilanteeseesi? (Työ)

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
Olen tyytyväinen nykyiseen toimenkuvaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni ei aiheuta minulle liikaa stressiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehdin pitää tarvittavat tauot työpäiväni aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suoriudun työstäni ilman liiallista kiireen tunnetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani arvostetaan ammattitaitoani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö on toimivaa työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihmissuhteet ovat hyvät työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani työkykyinen työni fyysisten ja ergonomisten vaatimusten kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on henkisesti rasittavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pääsen halutessani työnantajan järjestämiin koulutustilaisuuksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan sisäinen viestintä toimii hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työturvallisuusasiat ovat kunnossa työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 2. Miten tyytyväinen olet seuraaviin työhösi liittyviin seikkoihin? (Motivaatio)

	En lainkaan tyytyväinen	Melko tyytymätön	En tyytyväinen enkä tyytymätön	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
Mahdollisuus vaikuttaa itseäsi koskeviin asioihin/päätöksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen saaminen työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen saaminen asiakkailta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkan suhde työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmotivaatiosi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsi haasteellisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnet työskenteleväsi oikealla alalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus hyödyntää töissä kykyjäsi ja osaamistasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luottamus tulevaisuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 3. Miten hyvin seuraavat väittämät mielestäsi sopivat tilanteeseesi? (Terveys ja toimintakyky)

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tunnen itseni fyysisesti hyväkuntoiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkiset voimavarani ovat tällä hetkellä riittävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla riittää voimavaroja harrastuksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaksan tehdä kotiaskareita töiden jälkeen ilman kohtuuttomia ponnisteluja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Saan nukuttua tarpeeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terveysteni ylläpitäminen ja parantaminen on minulle tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihmissuhteeni ovat kunnossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Miten hyvin seuraavat väittämät mielestäsi sopivat lähimpään esimieheesi? Johtaminen ja esimiestoiminta)

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Esimieheni tuntee työnkuvani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni kuuntelee minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan esimieheltäni asiallista palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni asettaa työlleni kohtuullisia odotuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni huolehtii koulutuksestani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan esimieheltäni tukea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on oikeudenmukainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Miten kehittäisit työyhteisöäsi? Mainitse kolme (3) asiaa tärkeysjärjestyksessä

6. Miten pidät huolta omasta jaksamisestasi? Mainitse muutama sinulle tärkeä asia.

Kiitos vastauksestasi!

## **Liite 6. TAULUKKO 1. Työntekijän tyytyväisyys työhön liittyviin asioihin**

1. Olen tyytyväinen nykyiseen toimenkuvaani

N = 25 %

Täysin samaa mieltä	9	36 %
Osittain samaa mieltä	14	56 %
Osittain eri mieltä	2	8 %
Täysin eri mieltä		0 %
Ei samaa mieltä eikä eri mieltä		0 %
	Yht.	100 %

2. Työni ei aiheuta minulle liikaa stressiä

N = 25 %

Täysin samaa mieltä	2	8 %
Osittain samaa mieltä	12	48 %
Osittain eri mieltä	8	32 %
Täysin eri mieltä	3	12 %
Ei samaa mieltä eikä eri mieltä		0 %
	Yht.	100 %

3. Ehdin pitää tarvittavat tauot työpäiväni aikana

N = 25 %

Täysin samaa mieltä	3	12 %
Osittain samaa mieltä	12	48 %
Osittain eri mieltä	6	24 %
Täysin eri mieltä	4	16 %
Ei samaa mieltä eikä eri mieltä		0 %
	Yht.	100 %

4. Suoriudun työstäni ilman liiallista kiireen tunnetta

N = 25

Täysin samaa mieltä	1	4 %
Osittain samaa mieltä	9	36 %
Osittain eri mieltä	10	40 %
Täysin eri mieltä	5	20 %
Ei samaa mieltä eikä eri mieltä		0 %
	Yht.	100 %

5. Työpaikallani arvostetaan ammattitaitoani

N = 25

Täysin samaa mieltä	13	52 %
Osittain samaa mieltä	9	36 %
Osittain eri mieltä	3	12 %
Täysin eri mieltä		0 %
Ei samaa mieltä eikä eri mieltä		0 %
	Yht.	100 %

## 6. Yhteistyö on toimivaa työpaikallani

N = 25

Täysin samaa mieltä	6	24 %
Osittain samaa mieltä	16	64 %
Osittain eri mieltä	3	12 %
Täysin eri mieltä		0 %
Ei samaa mieltä eikä eri mieltä		0 %
Yht.		100 %

## 7. Ihmissuhteet ovat hyvät työpaikallani

N = 25

Täysin samaa mieltä	9	36 %
Osittain samaa mieltä	12	48 %
Osittain eri mieltä	4	16 %
Täysin eri mieltä		0 %
Ei samaa mieltä eikä eri mieltä		0 %
Yht.		100 %

## 8. Koen olevani työkykyinen työni fyysisten ja ergonomisten vaatimusten kannalta

N = 25

Täysin samaa mieltä	9	36 %
Osittain samaa mieltä	7	28 %
Osittain eri mieltä	9	36 %
Täysin eri mieltä		0 %
Ei samaa mieltä eikä eri mieltä		0 %
Yht.		100 %

## 9. Työni on henkisesti rasittavaa

N = 25

Täysin samaa mieltä	3	12 %
Osittain samaa mieltä	12	48 %
Osittain eri mieltä	7	28 %
Täysin eri mieltä	2	8 %
Ei samaa mieltä eikä eri mieltä	1	4 %
Yht.		100 %

## 10. Pääsen halutessani työnantajan järjestämiin koulutustilaisuuksiin

N = 25

Täysin samaa mieltä	10	40 %
Osittain samaa mieltä	11	44 %
Osittain eri mieltä	1	4 %
Täysin eri mieltä	1	4 %
Ei samaa mieltä eikä eri mieltä	2	8 %
Yht.		100 %



## 11. Työpaikan sisäinen viestintä toimii hyvin

N = 25

Täysin samaa mieltä	1	4 %
Osittain samaa mieltä	13	52 %
Osittain eri mieltä	9	36 %
Täysin eri mieltä	1	4 %
Ei samaa mieltä eikä eri mieltä	1	4 %
Yht.		100 %

## 12. Työturvallisuusasiat ovat kunnossa työpaikallani

N = 25

Täysin samaa mieltä	4	16 %
Osittain samaa mieltä	13	52 %
Osittain eri mieltä	6	24 %
Täysin eri mieltä	1	4 %
Ei samaa mieltä eikä eri mieltä	1	4 %
Yht.		100 %

## Kaikki vastaukset yhteensä

N = 25

Täysin samaa mieltä	23 %
Osittain samaa mieltä	47 %
Osittain eri mieltä	23 %
Täysin eri mieltä	6 %
Ei samaa mieltä eikä eri mieltä	2 %
Yht.	100 %

## **Liite 7. TAULUKKO 2. Työntekijän työhön liittyvän motivaation arviointia**

N=25

### 1. Mahdollisuus vaikuttaa itseäsi koskeviin asioihin/päätöksiin

En lainkaan tyytyväinen	1	4%
Melko tyytymätön	2	8%
En tyytyväinen enkä tyytymätön	6	24%
Melko tyytyväinen	12	48%
Erittäin tyytyväinen	4	16%

### 2. Palautteen saaminen työyhteisössä

En lainkaan tyytyväinen	1	4%
Melko tyytymätön	1	4%
En tyytyväinen enkä tyytymätön	8	32%
Melko tyytyväinen	12	48%
Erittäin tyytyväinen	3	12%

### 3. Palautteen saaminen asiakkailta

En lainkaan tyytyväinen	0	0%
Melko tyytymätön	1	4%
En tyytyväinen enkä tyytymätön	3	12%
Melko tyytyväinen	16	64%
Erittäin tyytyväinen	5	20%

### 4. Palkan suhde työhön

En lainkaan tyytyväinen	7	28%
Melko tyytymätön	7	28%
En tyytyväinen enkä tyytymätön	8	32%
Melko tyytyväinen	2	8%
Erittäin tyytyväinen	1	4%

### 5. Työmotivaatiosi

En lainkaan tyytyväinen	0	0%
Melko tyytymätön	0	0%
En tyytyväinen enkä tyytymätön	5	20%
Melko tyytyväinen	12	48%
Erittäin tyytyväinen	8	32%

### 6. Työsi haasteellisuus

En lainkaan tyytyväinen	1	4%
Melko tyytymätön	1	4%
En tyytyväinen enkä tyytymätön	6	24%
Melko tyytyväinen	11	44%
Erittäin tyytyväinen	6	24%

## 7. Tunnet työskenteleväsi oikealla alalla

En lainkaan tyytyväinen	1	4%
Melko tyytymätön	1	4%
En tyytyväinen enkä tyytymätön	2	8%
Melko tyytyväinen	11	44%
Erittäin tyytyväinen	10	40%

## 8. Mahdollisuus hyödyntää töissä kykyjäsi ja osaamistasi

En lainkaan tyytyväinen	0	0%
Melko tyytymätön	0	0%
En tyytyväinen enkä tyytymätön	2	8%
Melko tyytyväinen	15	60%
Erittäin tyytyväinen	8	32%

## 9. Luottamus tulevaisuuteen

En lainkaan tyytyväinen	0	0%
Melko tyytymätön	0	0%
En tyytyväinen enkä tyytymätön	3	12%
Melko tyytyväinen	16	64%
Erittäin tyytyväinen	6	24%

### **Liite 8. TAULUKKO 3. Työntekijän terveyden ja toimintakyvyn tarkastelua**

1. Tunnen itseni fyysisesti hyväkuntoiseksi

N = 25

Täysin samaa mieltä	6	24 %
Osittain samaa mieltä	13	52 %
Osittain eri mieltä	6	24 %
Täysin eri mieltä		0 %
En osaa sanoa		0 %

2. Henkiset voimavarani ovat tällä hetkellä riittävät

N = 25

Täysin samaa mieltä	7	28 %
Osittain samaa mieltä	14	56 %
Osittain eri mieltä	2	8 %
Täysin eri mieltä		0 %
En osaa sanoa	2	8 %

3. Minulla riittää voimavaroja harrastuksiin

N = 25

Täysin samaa mieltä	8	32 %
Osittain samaa mieltä	13	52 %
Osittain eri mieltä	3	12 %
Täysin eri mieltä	1	4 %
En osaa sanoa		0 %

4. Jaksan tehdä kotiaskareita töiden jälkeen ilman kohtuuttomia ponnisteluja

N = 25

Täysin samaa mieltä	9	36 %
Osittain samaa mieltä	7	28 %
Osittain eri mieltä	9	36 %
Täysin eri mieltä		0 %
En osaa sanoa		0 %

5. Saan nukuttua tarpeeksi

N = 25

Täysin samaa mieltä	8	32 %
Osittain samaa mieltä	11	44 %
Osittain eri mieltä	4	16 %
Täysin eri mieltä	2	8 %
En osaa sanoa		0 %

## 6. Terveysteni ylläpitäminen ja parantaminen on minulle tärkeää

N = 25

Täysin samaa mieltä	18	72 %
Osittain samaa mieltä	6	24 %
Osittain eri mieltä		0 %
Täysin eri mieltä	1	4 %
En osaa sanoa		0 %

## 7. Ihmissuhteeni ovat kunnossa

N = 25

Täysin samaa mieltä	16	64 %
Osittain samaa mieltä	8	32 %
Osittain eri mieltä		0 %
Täysin eri mieltä	1	4 %
En osaa sanoa		0 %

## Kaikki vastaukset yhteensä

Täysin samaa mieltä	41 %
Osittain samaa	41 %
Osittain eri mieltä	14 %
Täysin eri mieltä	3 %
En osaa sanoa	1 %

**Liite 9. TAULUKKO 4. Työntekijän kokema tyytyväisyys esimiestoimintaan työpaikalla**

N=25	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
Esimieheni on oikeudenmukainen	44 %	36 %	8 %	8 %	4 %
Saan esimieheltäni tukea	28 %	40 %	24 %	4 %	4 %
Esimieheni huolehtii koulutuksestani	28 %	40 %	20 %	4 %	8 %
Esimieheni asettaa työlleni kohtuullisia odotuksia	36 %	52 %	12 %	0 %	0 %
Saan esimieheltäni asiallista palautetta	40 %	36 %	20 %	0 %	4 %
Esimieheni kuuntelee minua	52 %	36 %	8 %	4 %	0 %
Esimieheni tuntee työkuvani	72 %	24 %	4 %	0 %	0 %
Yhteensä 100 %	43 %	38 %	14 %	3 %	3 %